

Пріоритетним напрямком для України має стати не продаж квот, а реалізація механізмів спільної діяльності. Наприклад, завдяки цьому механізму вдасться широкого запровадити ресурсо- та енергозберігаючі технології, а також технології з використанням альтернативних джерел енергії. Додатково це дасть змогу зробити Україну менш енергозалежною від імпорту російського газу.

Таким чином, в контексті практичної реалізації положень Кіотського протоколу акценти мають бути зміщені від продажу квот на використання коштів для впровадження новітніх технологій в промисловості та енергетиці. Це дасть змогу не лише механічно поповнювати державний бюджет, але й вирішувати реальні екологічні проблеми, які стають дедалі гострішими для України.

Белогубова О.А.

*ассистент кафедры международного права и международных отношений Национального университета
«Одесская юридическая академия»*

МАТЕРИАЛЬНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСЛОЖНЕННЫХ ИНОСТРАННЫМ ЭЛЕМЕНТОМ, В МЕЖДУНАРОДНОМ СУДОХОДСТВЕ

Наряду с коллизионным, в международном частном праве распространен материально-правовой способ регулирования. В. П. Звеков обращает внимание на включение материально-правовых норм, регулирующих частноправовые отношения с иностранным элементом в международное частное право в качестве его неотъемлемой составной части, основанной на внутреннем законодательстве, международных договорах и обычаях.

Важное значение имеет универсальная унификация материальных норм в сфере международного труда. Как указывает В. П. Звеков, в результате деятельности международных отраслевых и региональных организаций расширяется объем унифицированных посредством международных договоров материально-правовых предписаний, охватывающих различные «блоки» трудовых отношений.

Причем следует четко дифференцировать международные документы, в первую очередь международные договоры, хоть со-

державные международные трудовые стандарты, но направленные на все категории трудящихся (Всеобщая декларация прав человека 1948 г., Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г., большинство конвенций МОТ), и нормы международных конвенций, принятые и направленные на урегулирование трудовых отношений с иностранным элементом. Смещение двух этих видов международно-правового регулирования неоправданно расширяет предмет международного частного трудового права, и дает основания его слияния и поглощения международным трудовым правом, имеющим абсолютно иную правовую природу. К сожалению, такая тенденция прослеживается в ряде исследований, что приводит к нивелированию частноправовых подходов регулирования и защиты трудовых прав иностранцев, которые на наш взгляд, являются наиболее эффективными и распространенными правовыми механизмами.

Относительно первой группы соглашений мы в принципе согласны с Л.П. Ануфриевой, которая обращает внимание на то, что в рассматриваемой области достаточно высок удельный вес международных документов, в принципе не содержащих норм, направленных на регламентацию отношений собственно гражданско-правового характера. Однако такого рода акты составляют фундамент регулирования в том, что касается общего положения лица в частно-правовой сфере и определения его соответствующего статуса. Эта группа конвенций достаточно хорошо изучена в научной литературе, и мы не будем останавливаться на их анализе.

Что касается второй группы соглашений, то на наш взгляд, они хотя и не содержат коллизионных норм, но определяют права и обязанности работников в отношениях, осложненных иностранным элементом. Эти соглашения классифицируют по двум основаниям: по предмету и по уровню регулирования. Однако в приведенной ниже классификации мы остановимся только на универсальных международных договорах.

Как было отмечено выше, мы не склонны относить к рассматриваемой сфере все международные конвенции (и рекомендации), и поэтому классифицируем их по предмету на две подгруппы:

- 1) конвенции, специально посвященные иностранным работникам и трудящимся-мигрантам (Конвенция о правах трудящихся-мигрантов и членов их семей 1990 г.; Конвенция о равноправии граждан страны и иностранцев в области возмещения работникам

при несчастных случаях, 1925; Конвенция МОТ № 97 (пересмотренная) о трудящихся-мигрантах 1949 г.; Конвенция о равноправии граждан страны и иностранцев и лиц без гражданства в области социального обеспечения 1962 г.; Конвенция МОТ № 143 о трудящихся-мигрантах 1975 г.)

2) международные договоры, регулирующие трудовую деятельность работников определенных профессий, принятые в связи с высоким удельным весом иностранных работников и специфической защитой их прав (Конвенция об условиях труда рейнских моряков 1950 г.; конвенции МОТ, регулирующие труд моряков).

В специальных исследованиях по международному частному трудовому праву проводился подробный анализ первой подгруппы конвенций. Несомненно, их положения могут распространяться на моряков, например, в отношении социального обеспечения, и в этом случае мы остановимся на этих вопросах подробнее.

Исключение из анализа общих конвенций, посвященных правовому статусу трудовых мигрантов в настоящей работе мы обосновываем еще и тем, что они являются общими по отношению к специальным соглашениям, регулирующим труд моряков, и в соответствии с правилом «*Lex specialis derogat generali*» будут применяться специальные соглашения.

Что касается второй подгруппы, то как нами отмечалось, сюда входят конвенции, содержащие нормы, направленные на регулирование отношений как моряков, имеющих гражданство государства флага судна, так и иностранных моряков. Мы считаем, что они так же являются объектом нашего исследования, что обусловлено, в том числе и тем обстоятельством, что в некоторых странах признается прямое действие конвенций, разработанных МОТ в той или иной сфере труда. Тем более, что морские конвенции и рекомендации МОТ создаются именно для непосредственного применения в конкретных трудовых правоотношениях между моряком и работодателем.

Такой точки зрения придерживается Е.Н. Номоконова, которая констатирует, что особую актуальность приобретает регулирование трудовых отношений с участием «иностранного (или международного) элемента», поскольку в этом случае встает вопрос о выборе применимого национального трудового права, которым будут регулироваться такие отношения, а также о возможности прямого действия международно-правовых норм. Одной из сфер

прямого международно-правового регулирования могут являться трудовые отношения на морском флоте, где наиболее распространён иностранный элемент.

Таким образом, нормы морских конвенций МОТ будут непосредственно регулировать трудовые отношения моряков-иностранцев, что позволит обеспечить материально-правовую унификацию регулирования отношений в этой сфере.

На региональном уровне материально-правовая унификация норм, регулирующих трудовые отношения международного характера наиболее широко осуществлена в Европе. В рамках Совета Европы приняты Европейская конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов 1977 г., Европейская конвенция о социальном обеспечении 1972 г.

СНГ осуществляет скоординированную в многостороннем масштабе политику в области трудоустройства и миграции населения посредством заключения соответствующих договоров. В СНГ заключены Соглашение СНГ о гарантиях прав граждан в области пенсионного обеспечения 1992 г., Соглашение СНГ о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов 1994 г. Соглашение 1994 г. предусматривает заключение трудового договора (контракта), в котором сформулированы основные условия трудового найма, имеющие отношение к важнейшим аспектам осуществления трудовой деятельности – срокам действия и порядку расторжения, условиям оплаты, характеру работы, режиму рабочего времени и времени отдыха, реквизитам работодателя и работника и т.д.

Труд работников-мигрантов наряду с многосторонними международными договорами регламентируется двусторонними соглашениями между государствами, посвященными социальному обеспечению, условиям труда мигрантов и т. д. и предоставляющих гражданам иностранного государства-участника соглашения возможность пользоваться на условиях взаимности некоторыми правами в области труда.

Таким образом, можно сделать вывод о значимости международной материально-правовой унификации норм, регулирующих трудовые отношения иностранцев и о включении международных конвенций, содержащие указанные материально-правовые нормы в предметную сферу международного частного трудового права.